

Секция «Качество государственного управления в эпоху цифровизации»

**Портал «Госслужба» как технология формирования кадрового резерва
государственной гражданской службы в современных условиях**

Научный руководитель – Дроздова Юлия Алексеевна

Чухнина Ангелина Максимовна

Студент (магистр)

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной
службы, Волгоград, Россия
E-mail: orizai@mail.ru

В современном мире трудно обойтись без использования достижений цифровизации. Развитие новых технологий, Интернета охватывает различные сферы жизнедеятельности людей. В системе государственного и муниципального управления активно реализуются программы цифрового развития России.

Для государственной гражданской службы кадровый резерв является одной из необходимых кадровых технологий. Основная цель его формирования состоит в создании подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных гражданских служащих, обеспечении непрерывности и преемственности государственного и муниципального управления, его совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти [3, с. 111-112].

Вместе с тем, формирование кадрового резерва выполняет ряд социальных функций: развития, регулирования и стабилизации кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления [1, с. 105].

В Российской Федерации установлена многоуровневая система формирования кадрового резерва на гражданской службе с выделением следующих видов кадровых резервов:

1. Федеральный кадровый резерв, который состоит из трех уровней: высший уровень резерва — руководящий состав государственных органов, а также государственных корпораций и организаций; базовый уровень резерва — руководители среднего уровня; перспективный уровень резерва — государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций в возрасте до 35 лет.

2. Кадровый резерв федерального государственного органа.

3. Кадровый резерв субъектов Российской Федерации.

4. Кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации [2, с. 59].

Можно сказать, что в практике государственных органов сложилась определенная процедура формирования кадровых резервов, отвечающая современным запросам.

При этом, одним из новых инструментов работы с кадрами на государственной службе стало создание в 2009 году портала «Госслужба». Здесь содержится вся необходимая информация о государственной гражданской службе в Российской Федерации. Для регионов можно посмотреть свободные вакансии. Также выделена отдельная вкладка о кадровом резерве, перейдя на которую можно ознакомиться с информацией о федеральном резерве управленческих кадров.

Согласно данным портала, в федеральном кадровом резерве состоит 542 человека (из них 244 человека — высший уровень резерва, 209 — в базовом уровне резерва, 89 — в перспективном уровне резерва). Суммарная численность кадровых резервистов отдельных федеральных органов исполнительной власти по состоянию на 1 января 2021 года составила 52 391 человек. По состоянию на 1 сентября 2021 года количество лиц, включенных

в кадровый резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации, составляет 9 437 [4].

На наш взгляд, данный инструмент достаточно удобен, так как содержит необходимую информацию о государственной гражданской службе в целом, о кадровом резерве, о доступных вакансиях. Такую практику следует распространить и в регионы, чтобы вся необходимая информация содержалась на одном портале. При этом, моделируя его на региональном уровне, стоит добавить несколько важных для будущих резервистов моментов. Во-первых, так как поступление в кадровый резерв происходит по результатам конкурса, одним из этапов которого является тестирование, стоит добавить несколько вариантов пробного тестирования, а также указать необходимые темы для подготовки к нему. Во-вторых, следует создать отдельный раздел, где будут перечислены все необходимые документы для поступления в резерв. И, в-третьих, будет содержаться актуальная информация о вакантных должностях на государственную гражданскую службу в органах власти (на федеральном портале существует проблема актуализации данных).

Таким образом, портал «Госслужба» является одной из современных технологий, участвующих в формировании кадрового резерва, однако с ограниченным количеством информации. Опыт федерального портала стоит использовать и в регионах, что упростит часть процессов по формированию и функционированию кадрового резерва.

Источники и литература

- 1) Антропова Ю.Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. 172 с.
- 2) Бухарина А.Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: кадровый резерв // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. 2018. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32529108> (дата обращения: 07.03.2022).
- 3) Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Journal of new economy. 2015. № 2 (58). С. 111–118.
- 4) Портал «Госслужба». URL: <https://gossluzhba.gov.ru/> (дата обращения: 07.03.2022).